



10 Minuten Buch

# Wie Sie Ihr Team leistungsfähiger machen

## 1 - Erfolgsfaktoren



### Wie finden Sie die Erfolgsfaktoren Ihres Teams heraus?

Es existieren eine Menge Untersuchungen und Studien zu den Erfolgsfaktoren eines Teams. Wenn Sie jedoch einen pragmatischen und engagierten Ansatz verfolgen wollen, besteht der einfachste Weg dahin, Ihre Mitarbeiter nach diesen Faktoren zu fragen!

Die meisten von ihnen verfügen über viel Erfahrung in der Teamarbeit, sei es in Unternehmen, Sport oder Vereinen.

Bitte Sie sie, in kleinen Gruppen von 2 bis 3 Personen über die folgenden drei Fragen nachzudenken:

- *Wann waren Sie schon einmal Teil eines erfolgreichen Teams (Arbeit, Sport, Verein, ...)? Nehmen Sie ein konkretes Beispiel und teilen Sie es mit der Gruppe.*
- *Was war in diesem Team möglich und in anderen nicht?*
- *Was waren die Faktoren - intern oder extern - die diesen Erfolg möglich gemacht haben?*

Bitte Sie dann jede Gruppe, die 4-6 wichtigsten Erfolgsfaktoren aufgrund ihrer Erfahrungen auf Post-it® -Zettel zu schreiben (ein wichtiges Element, um sie von der Gültigkeit der Ergebnisse zu überzeugen). Gruppieren Sie diese Faktoren dann in Hauptthemen.

In den meisten Fällen werden Sie die folgenden fünf Faktoren erhalten

- Klarheit
- Sinn
- Impakt
- Identifikation
- Commitment

- Struktur und Klarheit
- Ansatz / Plan
- Gemeinsame Verantwortung
- Verteilte Führung



- Psychologische Sicherheit
- Zuverlässigkeit
- Vertrauen
- Positive Haltung



**Kontext und Rahmenbedingungen**

- Komplementarität
- Fachliche Fähigkeiten
- Soziale Fähigkeiten
- Entwicklung des Teams und der Einzelmitglieder

## Die fünf wichtigsten Erfolgsfaktoren

- 1. Die Qualität der Beziehungen** zwischen den Teammitgliedern. Dies ist immer der meistgenannte Punkt bei dieser Übung. In einem leistungsstarken Team ist die Kommunikation offen und direkt und basiert auf Vertrauen. Die Mitglieder wissen auch, dass sie sich aufeinander verlassen können.
- 2. Klare und gemeinsame Ziele und Ambitionen.** Hier handelt es sich um Ziele, die für die Teammitglieder sinnvoll sind und einen echten Einfluss auf das Unternehmen haben. Jeder identifiziert sich mit diesen Zielen und setzt sich für sie ein.
- 3. Klare Rollen und Verantwortlichkeiten** und ein ausreichend detaillierter Ansatz oder Projektplan. In einem leistungsstarken Team fühlt sich jeder für das Gesamtergebnis verantwortlich, nicht nur für das seines eigenen Tätigkeitsbereichs, und jeder ist bereit, bei Bedarf die Führung eines Themas zu übernehmen.
- 4. Ergänzende Fähigkeiten.** Mitarbeiter reden meist nur über fachliche Fähigkeiten, aber auch soziale Fähigkeiten sind entscheidend: Konfliktmanagement, die Fähigkeit, das Team durch regelmäßiges Feedback ständig zu verbessern. Ein leistungsfähiges Team ist auch eine Quelle der persönlichen Entwicklung für seine Mitglieder.
- 5. Effektives Management des Kontexts und der Rahmenbedingungen.** Dieses Element wird oft vernachlässigt, aber das beste Team der Welt kann nicht viel ausrichten, wenn ein Auftrag unklar definiert ist, oder wenn ihm nicht die Mittel zur Verfügung stehen, um ihn auszuführen. Ein leistungsstarkes Team versteht es, seine Partner und Schnittstellen proaktiv zu managen.

## Reifegrad eines Teams

Gemeinsam mit meinen Kunden habe ich diese Tabelle der Reifegrade eines Teams entwickelt, basierend auf den fünf Erfolgsfaktoren. So können Sie

besser erkennen, in welchen Bereichen sich Ihr Team weiterentwickeln muss, um noch erfolgreicher zu werden.

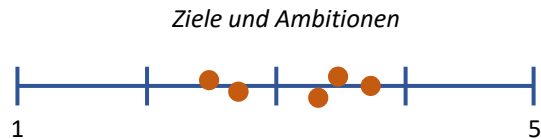
	Initial	Definiert	Performant	Exzellent
<b>Beziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegeneinander</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nebeneinander</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miteinander</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Füreinander</li> </ul>
<b>Ziele und Ambitionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ziele und Ambitionen des Teams sind nicht klar formuliert</li> <li>• Kein gemeinsames Verständnis über die zur Zielerreichung notwendigen Handlungshebel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt klare Ziele (Zahlen) und definierte Ambitionen ("emotionale Ziele": Was wollen wir als Team sein?).</li> <li>• Die Hebel zum Handeln sind identifiziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele und Ambitionen sind in allen notwendigen Bereichen aufgegliedert und werden von allen geteilt</li> <li>• Die Aktienhebel werden von allen akzeptiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt ein starkes Engagement des gesamten Teams, um die Ziele zu erreichen</li> <li>• Zielsetzungen und Ambitionen werden regelmäßig angepasst</li> </ul>
<b>Führung, Rollen und Verantwortlichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teammitglieder fühlen sich allein für ihren Aufgabenbereich verantwortlich</li> <li>• Sie sehen nicht die Notwendigkeit, die Teamarbeit zu verbessern</li> <li>• Rollen sind unklar</li> <li>• Starke Führung ist erforderlich, um das Team zu koordinieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teammitglieder fühlen sich in erster Linie für ihren Aufgabenbereich verantwortlich</li> <li>• Keine oder wenige gemeinsame Arbeitsansätze</li> <li>• Rollen sind definiert, aber nicht immer gelebt</li> <li>• Die Koordinierung basiert auf bilateralen Interaktionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder fühlt sich mitverantwortlich für die Ergebnisse des Teams</li> <li>• Jeder ist bereit, Verantwortung für bestimmte Themen zu übernehmen, auch außerhalb des eigenen Fachgebiets</li> <li>• Rollen werden gelebt</li> <li>• Die Koordinierung erfolgt auf der Teamebene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder fühlt sich für die anderen Teammitglieder verantwortlich</li> <li>• Es gibt eine regelmäßige Reflexion über die Arbeitsweise des Teams und eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung</li> </ul>
<b>Fachliche Fähigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht alle erforderlichen fachlichen Fähigkeiten sind vorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die notwendigen fachlichen Fähigkeiten sind vorhanden, werden aber nicht immer optimal genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute fachliche Fähigkeiten und gute Komplementarität bei der Zielerreichung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führende Kenntnisse auf den betreffenden Gebieten und starke Komplementarität bei der Zielerreichung</li> </ul>
<b>Sozialfähigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziale Fähigkeiten werden nicht als notwendig erachtet</li> <li>• Die Qualität der Beziehungen zwischen den Teammitgliedern ist reine Glückssache.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute persönliche Beziehungen</li> <li>• "Leben und leben lassen": Schwierige Themen werden nicht angesprochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusste Entwicklung der Teamfähigkeit</li> <li>• Schwierige Themen können angesprochen werden</li> <li>• Feedback wird zwischen den Teammitgliedern aktiv angeboten und eingefordert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr entwickelte soziale Fähigkeiten</li> <li>• Starke gegenseitige Unterstützung zwischen den Teammitgliedern</li> <li>• Das Team ist eine persönliche Entwicklungsressource für jedes Mitglied</li> </ul>

## Wie können Sie Ihr Team verbessern?

Wenn Sie ein Sporttrainer wären, würden Sie nach jedem Spiel darüber nachdenken, wie Sie die Leistung der Mannschaft verbessern können. Hand aufs Herz, wann haben Sie dies das letzte Mal mit Ihrem getan? Doch nur Teams, die regelmäßig über ihre Leistung reflektieren, machen Fortschritte. Was im Sport selbstverständlich ist, gilt auch im Unternehmen.

Hier ist also eine großartige Gelegenheit, damit anzufangen! Nehmen Sie fünf Blätter Flipchart-Papier, eines für jeden Erfolgsfaktor, und teilen Sie diese waagrecht in drei Teile auf

- Zeichnen Sie im oberen Bereich eine Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (ausgezeichnet) und bitten Sie alle Mitglieder, einen Punkt zu setzen, der ihre Wahrnehmung des Zustands des Teams darstellt. Bitten Sie zum Beispiel jedes Mitglied, einen Punkt zu setzen, der seine Wahrnehmung des Zustands des Teams darstellt, z. B.:



- Im mittleren Bereich bitten Sie die Mitglieder, die wichtigsten positiven und negativen Punkte zu diesem Faktor aufzuschreiben. Z. B.:

+

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>– <i>Gemeinsames Ziel</i></li><li>– <i>Starkes Engagement im Team</i></li></ul> | <p style="text-align: center;">-</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– <i>Ziele widersprechen manchmal den Zielen des Marketingteams</i></li><li>– <i>Zwischenziele fehlen</i></li></ul> |
|---|--|

- Im unteren Bereich, fragen Sie, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um diesen Faktor zu verbessern, z.B.:

- *Zwischenziele definieren*
- *Workshop mit Marketing: Abgleich der Ziele*

Viel Erfolg bei der Entwicklung Ihres Teams!

## Kontakt

Haben Sie noch Fragen? Teams zu entwickeln? Eine Transformation zu bewältigen? Sie können mich gerne kontaktieren!



**Pierre Frot**

pierre@frot.de +49 179 703 17 85

Pierre Frot (MSc., MBA, Dipl. Psych.) ist Coach, Teamcoach und Spezialist für Change Management in Unternehmen.

In München zu Hause, führt er Projekte in französischer, englischer und deutscher Sprache durch.

einen detaillierten Werdegang und seine Fähigkeiten können Sie auf LinkedIn oder Xing finden.



Sie können alle 10-Minuten Bücher auf meine Webseite [www.frot.de](http://www.frot.de) herunterladen

